

УДК 331.101

DOI 10.47367/0021-3497\_2024\_2\_51

## ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ ТЕКСТИЛЬНОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ ВЛАДИМИРСКОЙ ОБЛАСТИ

### MAIN DIRECTIONS OF LABOR RESOURCES DEVELOPMENT IN THE TEXTILE INDUSTRY OF THE VLADIMIR REGION

*Е.Ю. СИЗГАНОВА, А.К. КАЙДАШОВА, А.А. АШИН*

*E.YU. SIZGANOVA, A.K. KAYDASHOVA, A. A. ASHIN*

(Российская академия народного хозяйства и государственной службы  
при Президенте РФ, Владимирский филиал)

(Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration, Vladimir branch)

E-mail: sizganov56@yandex.ru, akaidashova@mail.ru, andrey09122004@mail.ru

*На протяжении ряда последних лет в текстильной промышленности России отмечается стабильный рост, обусловленный потребностью государства в собственном, независимом от импорта производстве. Однако развитие отрасли зависит также от наличия трудовых ресурсов, обладающих соответствующими компетенциями. Одной из актуальных проблем развития текстильной промышленности сегодня стала проблема дефицита кадров, которая явилась следствием кумулятивного эффекта воздействия причин социального и экономического характера. В статье представлены результаты анализа состояния трудовых ресурсов текстильной промышленности, обозначены проблемы их развития во Владимирской области. Предложена модель решения проблем, включающая комплекс мер в рамках демографического, образовательного и*

*мотивационного факторов, описаны причины их возникновения. Обоснованы направления развития трудового потенциала отрасли региона: разработка кадровой стратегии, организация совместной образовательно-производственной деятельности заинтересованных в квалифицированных кадрах сторон, популяризация рабочих профессий, создание благоприятных условий труда в текстильной промышленности.*

*During the past few years, the Russian textile industry is noted to have steady growth due to the state's need of its own independent import, production. However, the development of the industry also depends on the availability of workforce with appropriate competencies. The problem of personnel shortage, which was a consequence of the cumulative effect of social and economic causes, has become one of the pressing problems in the development of the textile industry today. The article presents the results of the analysis of the state of textile industry workforce, identifies the problems of its development in the Vladimir region. The problem-solving model comprising a set of measures within demographic, educational and motivational factors is proposed and the reasons for their occurrence are described. The priority directions for the development of the labor potential of the industry in the region are substantiated: development of a personnel strategy, organization of joint educational and production activities of parties interested in qualified personnel, popularization of vocational professions, creation of favorable working conditions in the textile industry.*

**Ключевые слова:** текстильная промышленность, трудовые ресурсы, дефицит кадров, региональная экономика.

**Keywords:** textile industry, labor resources, personnel shortage, regional economy.

#### *Введение*

Социально-экономическая ситуация, сложившаяся на сегодняшний момент в России и мире, имеет дуальный характер. С одной стороны, на фоне постоянно вводимых рядом государств экономических санкций по отношению к Российской Федерации в различных отраслях народного хозяйства, в том числе и в легкой промышленности, возникает проблема импорта продукции, дефицита некоторых видов сырья или комплектующих изделий для промышленного оборудования. С другой стороны, такая политика является стимулом к более стремительному импортозамещению, поиску новых бизнес-партнеров и проработке альтернативных логистических схем.

Особая востребованность текстильной продукции в связи с необходимостью решения задач обеспечения технологического суверенитета и конкурентоспособности

страны способствует росту объемов производства. Так, Министерством промышленности и торговли Российской Федерации отмечается рост объема отгруженных товаров собственного производства легкой промышленности (текстильных изделий и одежды) в 2022 году по отношению к 2021 году [11]. Рост объемов производства в свою очередь становится причиной роста потребности текстильной промышленности в квалифицированных кадрах. На фоне общей проблемы с кадровой обеспеченностью во многих отраслях экономики это выглядит вполне закономерным явлением. Специалисты оценивают дополнительную потребность в кадрах – 870 тыс. человек до 2030 года [3]. Такая ситуация на рынке труда является следствием накопительного эффекта, когда недостаточное внимание перспективному планированию развития отрасли в кадровой политике на протяже-

нии долгого периода времени дало свой отрицательный результат.

Истоки проблемы с кадровой обеспеченностью предприятий легкой и текстильной промышленности можно увидеть в тенденции к снижению численности работников. Так, в период с 1990 по 2001 год численность работников легкой промышленности уменьшилась на 1474 тыс. человек, работников текстильной промышленности – на 581 тыс. человек, о чем свидетельствуют данные статистики [12]. В период с 2009 по 2016 год отмечено снижение численности занятых в текстильном производстве с 146,9 до 100,6 тыс. человек, в ткацком производстве с 60,9 до 24,3 тыс. человек [7]. В период с 2017 по 2020 год численность работающих на предприятиях по производству текстиля сократилась еще на 4,8 тыс. человек [12].

Сегодня официальные источники сообщают о проблеме нехватки кадров у 60% предприятий промышленности, фиксируя при этом рекордно низкий (2,9%) уровень безработицы, что подтверждает снижение количества соискателей на рабочие места. При этом особо отмечается наличие проблемы дефицита кадров в текстильной промышленности. Подчеркивается, что не все предприятия занимаются планированием решения данной проблемы в перспективе, конкурируя за одних и тех же работников, что никак не способствует увеличению их численности [3].

Ситуация с нехваткой кадров сложилась под влиянием множества факторов как социального, так и экономического характера. Одной из проблем является эффективность процесса профессиональной подготовки кадров для производства. В связи с достаточно сложной ситуацией с трудовыми ресурсами Президентом РФ В.В. Путиным инициирована реализация ряда государственных программ социально-экономического развития России, направленных в том числе и на стабилизацию кадрового вопроса [14].

Несомненно, текстильная промышленность не стоит на месте, внедряются инновационные методы, идет серьезная цифровая трансформация технологических про-

цессов. Возможно, именно автоматизация и информатизация производства в дальнейшем поможет решить проблему с кадрами, однако такой переход повлечет за собой необходимость формирования у профильных специалистов отрасли специальных компетенций в сфере информационных технологий, что потребует дополнительных усилий.

Целью данного исследования является анализ состояния рынка труда в сфере текстильной промышленности региона и разработка предложений по его развитию.

Задачи исследования:

- дать оценку актуального состояния трудовых ресурсов в текстильной промышленности Владимирской области;
- выявить проблемные точки развития трудовых ресурсов текстильной промышленности региона, причины их возникновения, обосновать направления преодоления кризисных явлений в данной сфере.

*Методы исследования*

Анализ и интерпретация данных для исследования проводились на основе методологии системного подхода, предполагающего интеграцию комплекса научных методов. В ходе решения поставленных задач использованы методы количественного и качественного анализа, синтеза, обобщения и классификации, метод статистического наблюдения, анализ динамического ряда, методы описательной статистики. Выбор данных методов обусловлен необходимостью снизить субъективность оценочных суждений в ходе определения ключевых параметров исследования и получения конечных результатов. Систематизация статистических данных проводилась с учетом информации, предоставленной Федеральной службой государственной статистики, данных официальных интернет-порталов «Легпром России», «Работа России», аналитических обзоров Министерства экономического развития и промышленности Владимирской области, Министерства труда и занятости населения Владимирской области. Метод моделирования использован для разработки комплексного решения проблем развития трудовых ресурсов отрасли.

### Результаты и обсуждения

В процессе эволюции человеческого общества и развития экономической теории сформировались основные понятия о человеке как о субъекте экономических отношений. Такие понятия, как «трудовые ресурсы», «человеческий капитал», «кадровый потенциал», «человеческие ресурсы», имеют различные трактовки, однако в целом они отражают интегративную характеристику данных категорий. В зарубежной литературе человеческие ресурсы рассматриваются с позиций как созидательной (необходимость рационального жизнеобеспечения), так и разрушительной направленности (разрушение систем жизнедеятельности). В отечественной теории трудовые ресурсы рассматриваются как часть населения страны, находящегося в трудоспособном возрасте и обладающего необходимым физическим развитием и умственными способностями, наличие или отсутствие которых определяет возможность трудиться в народном хозяйстве. Согласно принятому в науке подходу для анализа особенностей трудовых ресурсов территории или отрасли следует использовать понятие трудового потенциала как совокупности актуальных и прогнозируемых возможностей развития какой-либо сферы экономики, связанной с численностью трудоспособного населения, его характеристиками.

Для того чтобы охарактеризовать ситуацию с трудовыми ресурсами в текстильной промышленности Владимирской области, следует рассмотреть основные показатели ее развития в стране и регионе. В связи с уходом с российского рынка ряда иностранных брендов, повышением цен на импортную продукцию, увеличением объемов гособоронзаказа и реализацией си-

стемы мер поддержки со стороны государства легкая промышленность получила возможности для интенсивного развития. Основные показатели развития отрасли в стране в 2022 году [1]: 17,2 тыс. предприятий, 31 % из них составляют предприятия текстильной промышленности; рост объема промышленной продукции на 19,3 % и экспорта продукции на 20,2 % по сравнению с 2020 годом; снижение численности работников отрасли на 1,7 % по отношению к 2020 году; удельный вес потребности в работниках для замещения вакантных рабочих мест в общем числе рабочих мест – 12,6 %.

Наряду с вышеперечисленным, экспертами в 2022 году отмечен низкий уровень стрессоустойчивости легкой промышленности в части производства текстильных изделий и одежды (индексы 101,1 и 100,3 % соответственно) [6]. При этом невысокая обеспеченность текстильной промышленности кадрами рассматривается как один из рисков развития отрасли. Подтверждением данного утверждения может послужить представленная на рис. 1 динамика снижения численности работников текстильной промышленности (в 2022 году на порядок ниже, чем в 1990 году).



Рис. 1

Основные показатели развития текстильной промышленности Владимирской области в 2018-2022 годах представлены в табл. 1.

Таблица 1

Показатель	2018 г.	2019 г.	2020 г.	2021 г.	2022 г.
Индекс промышленного производства, %	113,1	108,5	105,3	119,2	104,6
Объем отгруженных товаров, выполненных работ и услуг, млн рублей	9023	10415,1	12195,1	17 046,3	18 960,1
Количество ведущих предприятий, единица	4	4	4	4	4

Примечание. Составлено авторами по данным Министерства экономического развития и промышленности Владимирской области [9].

Ослабление трудового потенциала текстильной промышленности региона отмечено исследователями довольно давно [5]. На фоне низких показателей безработицы в целом по региону (0,5 % на начало 2023 года) данная проблема приобретает еще большую остроту [9]. Результаты мониторинга потребности в подготовке кадров для различных отраслей экономики региона показывают, что в 2023 году наиболее востребованными на рынке труда области профессиями, по которым не ведется профессиональная подготовка, являются ткач и швея [8]. В рейтинге десяти востребованных профессий Владимирской области 2016 года профессия швеи занимала первую строчку, в 2023 году она также занимает первое место в топ-20 профессий [10]. Представлен довольно широкий спектр востребованных профессий текстильной промышленности: инженер-технолог, конструктор изделий текстильной и швейной промышленности, наладчик оборудования, ткач.

Свою лепту в данную проблему вносит и демографическая ситуация в регионе. Во Владимирской области на протяжении нескольких лет наблюдается негативная динамика численности населения (снижение на 118,2 тыс. человек по сравнению с 2010 годом), естественная убыль населения (на конец 2023 года число умерших превысило число родившихся в 2,4 раза), вследствие чего растет демографическая нагрузка на трудоспособное население региона (784 человека нетрудоспособного возраста на 1000 трудоспособных) [13].

Следующими факторами, оказывающими решающее влияние на развитие трудового потенциала отрасли, являются условия труда и размер заработной платы работников. Как правило, основными критериями выбора места работы со стороны соискателя являются (по степени убывания значимости): хорошая зарплата, стабильность, соблюдение норм безопасности труда, комфортные условия труда, социальный пакет. Наиболее острым и проблематичным в части оперативного решения стал вопрос о размере заработной

платы в отрасли легкой промышленности. Несмотря на то, что к 2022 году средняя заработная плата в отрасли увеличилась на 12,3 % и составила 33,3 тыс. рублей, она оказалась ниже среднего показателя по Российской Федерации на 48 % [1]. Во Владимирской области в 2022 году среднемесячная номинальная начисленная заработная плата составляла 45 100 рублей, тогда как в текстильном производстве – 38588 рублей, производстве одежды – 20765 рублей [12].

Происходящие в отрасли преобразования, связанные с наращиванием объемов производства и структурными перестройками, приводят к потере квалифицированных рабочих, обеспечивающих запуск производственного цикла, и инженеров-технологов, способных освоить технологии инновационного производства. Исследователи данной темы также отмечают такие тенденции, как старение кадров и слабую мотивированность молодежи в связи с низкой престижностью профессий ручного труда [7]. Опрос, проведенный нами в рамках исследования среди соискателей рабочих мест, показал, что более половины из них считают профессии работников текстильной отрасли низкооплачиваемыми (хотя на сегодняшний момент ситуация кардинально меняется из-за дефицита специалистов в отрасли), а условия труда в текстильной отрасли плохими. Кроме того, ими отмечено низкое качество управленческой культуры руководителей среднего звена и мастеров производства. Несомненно, предприятие, заинтересованное в развитии трудового потенциала, может обучать работников текстильного или швейного производства на своей базе. Подготовить швею можно за несколько месяцев, но затраты на обучение одного сотрудника обойдутся достаточно дорого для малых предприятий, которых в отрасли большинство, при этом не гарантировано, что обученный предприятием специалист останется на производстве.

Решение проблемы развития трудового потенциала текстильной промышленности возможно в ходе системной работы раз-

личных субъектов хозяйствования, включающей комплекс мер в рамках каждого из

описанных факторов (рис. 2).

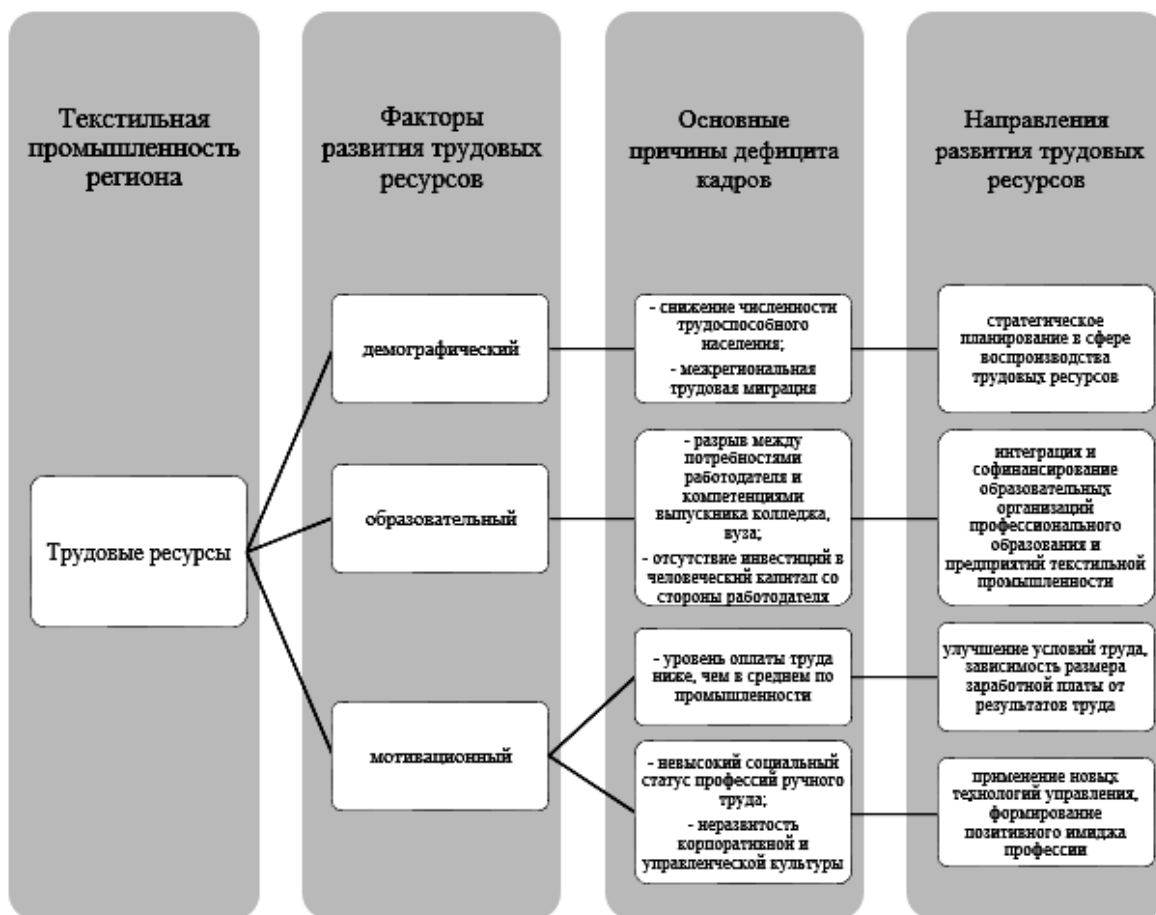


Рис. 2

В сфере демографического регулирования необходимо создание благоприятных условий для жизнедеятельности граждан, проживающих в регионе, со стороны органов государственного управления, отслеживание ситуации на рынке труда соседних областей для анализа конкурентных преимуществ с целью снижения межрегиональной миграции и создание особых условий для молодых специалистов отрасли. На сегодняшний момент в стратегическом планировании развития промышленности региона развитию текстильного производства уделяется недостаточно внимания по сравнению с другими отраслями производства [2].

В плане воспроизводства трудовых ресурсов текстильной промышленности необходимо создание системы взаимодействия предприятий текстильной про-

мышленности с учреждениями среднего профессионального образования и вузами. В данном случае следует обозначить целый комплекс проблем: после получения профессионального образования далеко не все выпускники идут работать на производство; не всегда профессиональные компетенции, которыми обладают выпускники колледжа, сформированы на уровне, соответствующем потребностям современного работодателя; большая доля молодых специалистов уходит с производства после одного-двух лет работы несмотря на достойную заработную плату. На решение этих проблем направлена реализация федерального проекта «Профессионалитет» [14]. Проект является одним из способов модернизации системы среднего профессионального образования, в ходе которой колледжи и предприятия региона образуют

образовательно-производственный кластер как центр подготовки кадров для той или иной сферы экономики. Примером такого кластера для текстильной промышленности может послужить образовательно-производственный центр (кластер) легкой промышленности «Иваново», в который помимо предприятий текстильной промышленности входят Ивановский государственный политехнический университет, Ивановский колледж легкой промышленности, Шуйский многопрофильный колледж. Декларируемые при этом преимущества создания кластера: качественная подготовка мотивированных кадров, снижение расходов предприятия на подготовку квалифицированных работников благодаря инвестиционному налоговому вычету, регулирование целевых цифр приема на обучение посредством участия в образовательном процессе потенциальных работодателей и планирование потребности в трудовых ресурсах через целевое обучение. Несомненно, создание текстильного кластера в Ивановской области крайне важно, так как этот регион является локомотивом развития текстильной промышленности России. Владимирская область в связи с особенностями региональной экономики вошла в проект «Профессионалитет» с позиции развития стекольной промышленности, однако положительный опыт взаимодействия конкретного производителя с учреждениями профессионального образования в плане развития трудового потенциала может и должен применяться и в других отраслях.

Следующим направлением развития трудового потенциала текстильной промышленности является формирование позитивного имиджа рабочих профессий на основе разработки и реализации продуманной линии их позиционирования. С этой целью необходимо усиление коммуникативной активности специализированных профильных центров, профессиональных образовательных организаций, профильных предприятий в интернет-пространстве и социальных сетях. Предприятия, производящие продукцию швейного и текстильного производства,

используют маркетинговые технологии для продажи своего продукта потребителю. Анализ и исследование рынка труда, сегментирование аудитории потенциальных работников, позиционирование – эти технологии вполне подходят также и для создания необходимого имиджа профессионала, производящего данный продукт.

## В Ы В О Д Ы

Одной из проблемных точек развития текстильной промышленности региона является проблема дефицита трудовых ресурсов, причинами возникновения которой могут быть следующие факторы:

- снижение численности и старение работников предприятий текстильного и швейного производства в связи с неблагоприятной демографической ситуацией в регионе;

- отток трудоспособного населения области в связи с территориальной близостью федерального центра;

- неразвитость системы взаимодействия образовательных организаций среднего профессионального и высшего образования региона, занимающихся подготовкой кадров для текстильного и швейного производства, с предприятиями отрасли;

- низкая заработная плата работников текстильной промышленности по сравнению с заработной платой работников других отраслей в регионе;

- невысокая престижность рабочих и инженерных профессий для молодежи.

С целью решения обозначенных проблем предложены следующие направления развития трудовых ресурсов текстильной промышленности региона:

- включение раздела, посвященного воспроизводству трудовых ресурсов и развитию трудового резерва промышленности, в документы регионального стратегического планирования, предусматривающего также меры регулирования демографической ситуации в области (стабилизация процесса воспроизводства населения, рост продолжительности жизни, создание условий для притока в регион трудоспособной молодежи);

- развитие интеграции и финансирования образовательных организаций профессионального образования и предприятий текстильной промышленности в рамках подготовки квалифицированных рабочих и инженерных кадров на основе анализа регионального рынка труда и в соответствии с тенденцией к цифровизации производственных процессов;

- выстраивание коммуникаций с населением через популяризацию рабочих профессий в медийном пространстве региона, раннюю профориентацию школьников, расширение потенциальной аудитории соискателей вакансий на основе сотрудничества со службой занятости населения Владимирской области и порталом «Работа России»;

- создание благоприятных условий труда в текстильной промышленности, в том числе и на основе внедрения цифровых технологий, реализация социально ориентированной политики по отношению к работникам предприятий, повышение управленческой компетентности руководящих кадров.

Одним из перспективных направлений развития легкой и текстильной промышленности Владимирской области, отмеченных в стратегии развития области, является создание кластера вокруг ведущих предприятий текстильного и швейного производств (г. Юрьев-Польский, г. Ковров, г. Карабаново, г. Вязники).

Таким образом, сегодня текстильная промышленность Владимирской области представляет собой определенный сегмент рынка труда, и предложенные направления развития трудовых ресурсов данной отрасли могут рассматриваться в качестве модели для регионов со схожими социально-экономическими характеристиками.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. Сводная стратегия развития обрабатывающей промышленности РФ до 2030 года и на период до 2035 года (с изменениями от 9 сентября 2023 года №2436-р). – <http://government.ru/news/49489> (дата обращения 22.12.2023).

2. Стратегия социально-экономического развития Владимирской области до 2030 года (в ред. от

05.05.2023 N 138). – <https://docs.cntd.ru/document/965014297> (дата обращения 20.12.2023).

3. *Выжулович В, Сафонов А.* Теневая сторона рекордно низкой безработицы – нехватка специалистов в важных отраслях // Российская газета. Федеральный выпуск. № 213(9158). – <https://rg.ru/2023/09/20/vas-ishchet-rabota.html> (дата обращения 22.12.2023).

4. *Кайдашова А.К., Сизганова Е.Ю., Ашин А.А.* Состояние легкой промышленности Владимирской области в контексте экономических кризисов 21 века // Изв. вузов. Технология текстильной промышленности. 2021. № 4. С. 12...19.

5. *Ловкова Е.С., Савельев И.И., Мищенко В.И., Илларионов А.Е., Селезнев П.С.* Развитие текстильной промышленности во Владимирской области // Изв. вузов. Технология текстильной промышленности. 2018. № 6. С. 23...26.

6. *Остапкович Г.В., Липкинд Т.М., Лола И.С.* Деловой климат в промышленности в июне 2022 г. М.: НИУ ВШЭ, 2022. 9 с.

7. *Штебнер С.В., Чубрина К.А., Лебедев И.А.* Факторы экономического развития предприятий текстильной промышленности // Изв. вузов. Технология текстильной промышленности. 2018. № 5. С. 51...54.

8. Мониторинг потребности в профессиональной подготовке квалифицированных рабочих кадров и специалистов для отдельных сфер экономики Владимирской области в 2023-2027 годах. – <https://mtzn.avо.ru/monitoringi> (дата обращения 24.12.2023).

9. Мониторинг состояния промышленности / Министерство экономического развития и промышленности Владимирской области. – <https://economy.avо.ru/2022-god3> (дата обращения 25.12.2023).

10. Интерактивный портал Службы занятости населения Владимирской области. – <https://vladzan.ru> (дата обращения 05.12.2023).

11. Информационный портал «Легпром России». – <https://www.ruslegprom.ru/ob-otrasli/> (дата обращения 15.12.2023).

12. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики. – [https://rosstat.gov.ru/labor\\_market\\_employment\\_salaries](https://rosstat.gov.ru/labor_market_employment_salaries) (дата обращения 06.12.2023).

13. Официальный сайт Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Владимирской области. – <https://33.rosstat.gov.ru/ofstatistic> (дата обращения 05.12.2023).

14. Федеральный проект «Профессионалитет» / Министерство просвещения Российской Федерации. – [https://edu.gov.ru/activity/main\\_activities/additional\\_vocational\\_education](https://edu.gov.ru/activity/main_activities/additional_vocational_education) (дата обращения 16.12.2023).

15. *Winterton J.* Prototype Typology of Knowledge, Skills and Competences: clarification of the concept and prototype. F. Delamare – 2006. Le Deist, Emma Stringfellow. CEDEFOP.



## REFERENCES

1. Consolidated strategy for the development of the manufacturing industry of the Russian Federation until 2030 and for the period until 2035 (as amended on September 9, 2023 No. 2436-r). – <http://government.ru/news/49489> (access date 12/22/2023).
2. Strategy for the socio-economic development of the Vladimir region until 2030 (as amended on 05/05/2023 N 138). – <https://docs.cntd.ru/document/965014297> (access date 12/20/2023).
3. *Vyzhulovich V, Safonov A.* The shadow side of record low unemployment is the lack of specialists in important industries // Russian newspaper. Federal issue. No. 213(9158). – <https://rg.ru/2023/09/20/vasishchet-rabota.html> (access date 12/22/2023).
4. *Kaydashova A.K., Sizganova E.Yu. Ashin A.A.* The state of light industry in the Vladimir region in the context of economic crises of the 21st century // *Izvestiya Vysshikh Uchebnykh Zavedenii, Seriya Tekhnologiya Tekstil'noi Promyshlennosti.* 2021. No. 4 (394). P. 12...19.
5. *Lovkova E.S., Savelev I.I., Mishchenko V.I., Il-larionov A.E., Seleznev P.S.* The development of textile industry in the Vladimir region // *Izvestiya Vysshikh Uchebnykh Zavedenii, Seriya Tekhnologiya Tekstil'noi Promyshlennosti.* - 2018. No 6. P. 23...26.
6. *Ostapkovich G.V., Lipkind T.M., Lola I.S.* Business climate in industry in June 2022. M.: National Research University Higher School of Economics, 2022. 9 p.
7. *Shtebner S.V., Chubrina K.A., Lebedev I.A.* Factors of economic development of enterprises of textile industry // *Izvestiya Vysshikh Uchebnykh Zavedenii, Seriya Tekhnologiya Tekstil'noi Promyshlennosti.* 2018. No. 5. P. 51...54.
8. Monitoring the need for professional training of qualified workers and specialists for certain sectors of the economy of the Vladimir region in 2023-2027. – <https://mtzn.avо.ru/monitoringi> (access date 12/24/2023).
9. Monitoring the state of industry / Ministry of Economic Development and Industry of the Vladimir Region. – <https://economy.avо.ru/2022-god3> (access date 12/25/2023).
10. Interactive portal of the Employment Service of the Vladimir Region. – <https://vladzan.ru> (access date 12/05/2023).
11. Information portal “Legprom Rossii”. – <https://www.ruslegprom.ru/ob-otrasli/> (access date 12/15/2023).
12. Official website of the Federal State Statistics Service. – [https://rosstat.gov.ru/labor\\_market\\_employment\\_salaries](https://rosstat.gov.ru/labor_market_employment_salaries) (date accessed 12/06/2023).
13. Official website of the Territorial Body of the Federal State Statistics Service for the Vladimir Region. – <https://33.rosstat.gov.ru/ofstatistic> (access date 12/05/2023).
14. Federal project “Professionalism” / Ministry of Education of the Russian Federation. – [https://edu.gov.ru/activity/main\\_activities/additional\\_vocational\\_education](https://edu.gov.ru/activity/main_activities/additional_vocational_education) (access date 12/16/2023).
15. *Winterton J.* Prototype Typology of Knowledge, Skills and Competences: clarification of the concept and prototype. F. Delamare – 2006. Le Deist, Emma Stringfellow. CEDEFOP.

Рекомендована кафедрой государственного и муниципального управления Владимирского филиала РАНХиГС. Поступила 01.02.24.